

# Marketing-, Verkaufs- und HR-Leiter/-innen mit eidg. Diplom: **Aufstieg garantiert?**

Drei Leistungsträger schildern ihre Sichtweise: Führungskräfte erlangen einen Titel mit hoher Praxis- und Handlungskompetenz und sind dadurch im Arbeitsmarkt gefragt.



**Claudio Götschi**

*Herr Götschi, welchen Stellenwert haben diese Titel im beruflichen Umfeld?*

Bei diesen Abschlüssen handelt es sich um berufsbegleitende, betriebswirtschaftliche Führungsausbildungen mit Vertiefungen im strategischen Marketing, Verkauf oder HR. Der Stellenwert bemisst sich daran, dass die Absolventinnen und Absolventen zum Zeitpunkt der eidgenössischen Prüfungen über mehrere Jahre Führungs- und Fachpraxis verfügen müssen.

*Sind mit diesen Titeln Aufstiege garantiert?*

Ich hüte mich davor im Leben über Garantien zu sprechen und ich formuliere es deshalb so: Ausgebildete Marketing-, Verkaufs- und HR-Leiter/-innen, die wollen, können auch! Ich kann Ihnen viele Namen von MKS-Absolventen nennen, die heute in Unternehmen verantwortungsvolle Positionen bekleiden.

*Was macht diese Weiterbildungen aus Ihrer Sicht speziell?*

Es sind die Fähigkeiten, die sich die Absolventen während der Lehrgänge antrainieren. Marketing- und Verkaufsleiter sind in der Lage, innert kürzester Zeit eine komplexe Problemstellung zu erfassen und integrierte Lösungen zu erarbeiten. Bei den HR-Leitern möchte ich das strategisch konzeptionelle HR-Denken hervorheben, bei gleichzeitig hohen Anforderungen an deren Sozial- und Methodenkompetenz.



**Peter Gilli**

*Herr Gilli, Sie sind seit sechs Jahren Prüfungsleiter der höheren Fachprüfung für Marketingleiter und somit nahe am Puls.*

*Welchen Stellenwert haben Marketingleiter/-innen und Verkaufsleiter/-innen im beruflichen Umfeld?*

Abschlüsse der höheren Berufsbildung – wie jene des Marketingleiters – geniessen aufgrund ihrer Praxistauglichkeit hohe Akzeptanz und starke Nachfrage in der Wirtschaft. Die ideale Kombination der Kernkompetenzen – Theorie, Praxis, Erfahrung – ist in der Praxis sofort einsetzbar. Der hohe Nutzen für Arbeitgeber macht die Diplominhaber zu gesuchten Persönlichkeiten.

*Wie grenzen Sie diese Titel zu anderen Weiterbildungen der Tertiärstufe ab?*

Grundsätzlich muss man zwischen Tertiär A (Hochschule) und Tertiär B (Höhere Berufsbildung) unterscheiden. Während es sich bei der Tertiär A eher um theorieorientierte Bildungswege handelt, steht bei der Tertiär B Praxis- und Handlungskompetenzorientierung im Vordergrund. Wichtige Unterschiede betreffen die Zulassungsbedingungen, die Bildungsform sowie das Prüfungsdesign.

*Als praxisorientierte Weiterbildung sind Anpassungen des Berufsbildes an die Marktgegebenheiten Daueraufgabe. Worauf zielt die bevorstehende Reform?*

Das Berufsfeld des Marketingleiters zeichnet sich durch eine innovative Thematik aus, welche laufenden Veränderungen unterworfen ist. Im Rahmen dieser Reform wird eine Berufsfeldanalyse durchgeführt, welche die aktuellen und zukünftigen Erwartungen der Arbeitswelt abbildet. Aus diesen wiederum werden dann Lern- bzw. Handlungskompetenzziele, Wegleitungen und Prüfungsordnungen abgeleitet.



**Chris Dunkel**

*Herr Dunkel, Sie sind Präsident der HR-Leiter-Prüfung. Welchen Stellenwert haben HR-Leiter/-innen im beruflichen Umfeld?*

HR-Leiter sind unternehmerisch denkende Führungskräfte, welche durch ihr Verhalten die positive Geschäftsentwicklung des Unternehmens sowie dessen Firmenkultur mitgestalten. HR-Leiter arbeiten auf der oberen Führungsebene eines mittleren Unternehmens und ab der mittleren Führungsebene eines Grossunternehmens. Sie entwickeln die HR-Prozesse und formulieren die HR-Politik und deren Teilpolitik. Mit der Höheren Fachprüfung Leiter/-in HR prüfen wir, ob sie eine HR-Strategie in Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Unternehmung erfolgreich entwickeln können.

*Wie grenzen Sie diesen Titel zu anderen Weiterbildungen der Tertiärstufe ab?*

Die Höhere Fachprüfung differenziert sich vor allem wegen der praktischen Erfahrung der Kandidaten zum reinen

Studium. Die Praxisvoraussetzung für die Prüfungszulassung sind sechs Jahre Berufserfahrung, wovon vier Jahre als qualifizierte HR-Praxis nachzuweisen sind. Die Zulassung wird durch die Zulassungskommission geprüft. Wir betrachten die Erfahrung als Teil der Prüfung, deshalb steht die Handlungsebene im Vordergrund.

*Wohin wird sich Ihrer Ansicht nach die Rolle des HRM in Unternehmen entwickeln?*

Die Unternehmen entwickeln sich ständig und sind von verschiedenen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Trends geprägt. Im Zentrum der Rolle von HRMs bleibt aber die Aufgabe dafür zu sorgen, dass die Arbeitsplätze im jeweiligen Unternehmen die besten Talente im Markt anziehen. Die Förderung einer entsprechenden Unternehmens-, Vertrauens- und Leadership-Kultur und der Fokus auf hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens, müssen deshalb auch weiter im Zentrum stehen (Arbeitgeber Attraktivität).



**MKS bildet seit 1998 Fach- und Führungskräfte aus.**  
[mksag.ch](http://mksag.ch)